

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi di Indonesia semakin pesat sehingga membuat kehidupan sosial juga mengalami perubahan. Suatu negara harus mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di kehidupan sosial ekonomi maupun pada sumber daya manusia (SDM). Tentunya hal ini dapat menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun instansi pemerintahan untuk mengatasi perubahan tersebut.

Meningkatkan kompetensi SDM dalam sebuah organisasi merupakan hal yang harus dipersiapkan oleh organisasi khususnya dalam pemerintahan agar dapat menghadapi situasi tersebut. Suatu perusahaan maupun instansi pemerintahan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat dalam pengelolaan SDM organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Pegawai negeri sipil yang merupakan aparatur pemerintahan yang memiliki tugas dan peran penting dalam menjalankan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Sehingga keberhasilan penyelenggaraan tersebut sangat ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawai negeri sipil itu sendiri. Saat ini sebuah instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang memiliki keterampilan dan kecakapan komunikasi tetapi kemampuan berkerja dalam timlah yang sangat dibutuhkan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi kinerja dari pegawai. Sebuah kinerja pegawai yang tinggi

akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner & Kinicki, 2005).

Terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada instansi pemerintahan membutuhkan partisipasi dari semua pegawai yang memiliki kemauan dari masing-masing individu. Dalam hal ini berarti, perilaku OCB tersebut tidak dapat dikatakan masuk dalam kategori persyaratan kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Namun orang yang mampu menampilkan perilaku OCB maka orang tersebut dapat dikatakan sebagai pegawai yang baik, karena pegawai yang baik akan cenderung menampilkan OCB sehingga individu ini memiliki nilai tambah bagi organisasi maupun rekan-rekan kerjanya. Perilaku OCB ini sangat berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis serta kekompakan pegawai pada sebuah organisasi. Beberapa contoh perilaku dari OCB antara lain pegawai yang suka rela melakukan kegiatan ekstra di tempatnya, saling membantu rekan kerjanya, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi dan mampu menghindari konflik dengan rekan kerjanya dan toleransi pada situasi kurang ideal atau menyenangkan yang terjadi ditempat kerjanya dan memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

Secara umum, menurut Organ dalam Steers (1996) mendefenisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu. Dengan merujuk pada beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya,

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri, bukan tindakan yang terpaksa dan selalu mengedepankan orang lain (Darto, 2014). Sementara itu Mukaffi (2016) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu. Keberadaan OCB dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berbeda-beda sesuai dengan konteksnya, seperti kepuasan kerja dan loyalitas kerja (Vennecia & dkk, 2013), kepribadian (Mukaffi, 2016), iklim organisasi dan loyalitas kerja (Fathimah & Kasmiruddin, 2018).

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang dominan mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam sebuah organisasi. Hal ini dapat ditemukan dalam penelitian Hendri (2017) yang menemukan bahwa variabel kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sedangkan dalam penelitian Salwa (2017) yang menyatakan bahwa kepribadian memiliki hubungan yang signifikan terhadap pembentukan OCB karyawan. Istilah kepribadian dapat didefinisikan sebagai tingkah laku yang timbul dari dalam diri seseorang yang menjadi ciri khasnya. Adapun pendapat dari Kartini (2006) mengatakan bahwa kepribadian ialah tingkah laku khas dan sifat seseorang yang membuatnya berbeda dengan orang lain. Sedangkan Salwa (2017) mendefinisikan kepribadian adalah karakteristik dan kecenderungan sifat atau ciri

yang dimiliki individu dalam memandang diri sendiri dan berinteraksi dengan orang lain yang dibentuk oleh faktor keturunan dan faktor eksternal seperti lingkungan, sosial dan budaya. Setiap anggota organisasi pasti memiliki kepribadian yang berbeda-beda, dimana ada yang memiliki kepribadian yang cenderung aktif dan pasif. Kepribadian yang berbeda-beda pada anggota organisasi dapat mencerminkan sikap saling berkerjasama dan kepedulian dalam sebuah pekerjaan antara satu sama lain. Sehingga seorang individu yang memiliki kepribadian yang baik akan selalu menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi.

Secara khusus, kaitan antara kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebelumnya telah banyak diteliti pada berbagai konteks kerja, terutama dengan menggunakan perspektif *the big five factor personality*. Dimana perspektif *the big five factor personality* merupakan model yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa, dengan memiliki pendekatan kepribadian yang lebih sederhana. Seperti pada penelitian Mukaffi (2016) yang menyimpulkan bahwa semua dimensi *big five factor personality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) kecuali pada dimensi *Neuroticism*. Namun dari semua dimensi tersebut ada dua dimensi dari *big five* yaitu *extraversion* dan *agreeableness* yang memiliki skor tertinggi yang berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sementara itu penelitian yang dilakukan Salwa (2017) menunjukkan bahwa dari semua dimensi kepribadian tersebut hanya dimensi *openness to experience* yang memiliki hubungan yang

signifikan terhadap OCB, sedangkan empat dimensi lainnya yaitu *agreeableness*, *extraversion*, *conscientious-ness* dan *neuroticism* diketahui memiliki hubungan negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Didalam penelitian lainnya, Hendri (2017) juga menemukan bahwa variabel kepribadian secara positif berpengaruh terhadap OCB.

Karakteristik dari setiap dimensi *big five* memiliki karakter yang berbeda-beda. Secara ringkasnya, Mukaffi (2016) mengungkapkan bahwa, *agreeableness* cenderung lebih patuh dan menyenangkan karena berorientasi pada orang lain, seperti suka menolong, berbuat baik, mudah memaafkan dan dapat berkerjasama. Dimensi *extraversion* lebih cenderung memiliki karakter untuk menjadi orang yang suka dan mudah bergaul, sedangkan dimensi *conscientious-ness* cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu pekerjaan maupun dalam suatu proses pengambilan keputusan. *Neuroticism* cenderung memiliki karakteristik negatif dengan kecenderungan *mood* yang berbeda-beda seperti gelisah, sedih dan tidak percaya diri. Sementara itu, *openness to experience* memiliki karakteristik yang cenderung lebih kreatif dan ketertarikan terhadap hal-hal baru.

Berdasarkan karakteristik dari lima dimensi kepribadian *big five* tersebut, penelitian peneliti menggunakan semua dimensi kepribadian *big five* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan karakteristik dari kepribadian *big five* diduga memiliki hubungan erat dengan karakteristik dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Seperti dalam kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* memiliki sifat-sifat yang terkait dengan perilaku yang menampilkan *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB), dimana kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* merupakan keterampilan interpersonal dari individu yaitu sifat-sifat yang menggambarkan apa yang dilakukan individu kepada orang lain (hidayati,2016). Ketika seseorang sukarela mengambil tanggung jawab bila rekan kerja tidak masuk kantor dan suka membantu teman yang mengalami kesulitan maka dalam kondisi ini seseorang tersebut telah mampu menghidupkan sifat-sifat yang ada dalam dirinya dengan memiliki trait *agreeableness* yang tinggi, seperti perilaku memberi pertolongan (*altruism*) dan sifat kerajinan (*conscientiousness*). Selain itu seseorang yang mudah bergaul atau *extraversion* akan cenderung menampilkan sikap kerjasama yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti sikap sportif (*sportmanship*).

Individu yang memiliki kepribadian *agreeableness* akan cenderung memiliki karakteristik baik hati, sopan, peduli, mudah memaafkan, dapat berkerjasama dan suka menolong. Selain itu, menurut Liao (2004) individu dengan karakter *agreeableness* yang tinggi juga cenderung simpatik dan antusias untuk membantu orang lain, serta lebih cenderung untuk bekerja sama dari pada berkompetisi. Sedangkan Cabrera (2006) juga menambahkan bahwa individu yang memiliki karakter *agreeable* cenderung kooperatif, penolong dan senang membantu yang lain. Sedangkan seseorang dengan kepribadian *extraversion* yang tinggi cenderung memiliki karakteristik ramah, komunikatif, senang bergaul, cenderung penuh semangat dan mudah bersosialisasi. Sementara itu pada kepribadian *conscientiousness* individu memiliki karakteristik yang dapat dipercaya dan memiliki

disiplin diri yang tinggi berorientasi pada pencapaian, dimana karakter dimensi ini mengarah pada sikap *civic virtue* dalam OCB. *Civic virtue* adalah perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi dan dapat bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya untuk meningkatkan kualitas dalam bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Penelitian ini mengambil konteks pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu. Walaupun munculnya OCB ini disuatu instansi pemerintahan masih dibilang langka, tetapi OCB ini menjadi hal positif bagi instansi pemerintahan, khususnya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu yang merupakan instansi pemerintahan yang memiliki hubungan sangat dekat dengan masyarakat. Sesuai dengan tugas dan perannya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu memiliki kewajiban dalam memberi pelayanan kepada masyarakat baik itu dalam urusan agama maupun pendidikan agama. Oleh karena itu, sangat diperlukan seorang pegawai menampilkan kepribadian yang baik sehingga mampu melayani masyarakat dengan sebaik mungkin serta dapat memberikan contoh yang baik bagi khalayak ramai.

Namun melihat fakta yang ada bahwa banyak kasus korupsi yang terjadi di Kantor Kementerian Agama. Seperti kasus dugaan jual beli jabatan di Kementerian Agama (detiknews, 2019). Sebelumnya juga ada kasus korupsi lainnya yang pernah terjadi di antaranya kasus korupsi dana haji tahun 2014, kasus korupsi terkait proyek pengadaan laboratorium dan penggandaan Al Quran 2011-2012 di Kementerian Agama (bbc, 2019). Selain itu berdasarkan data rekapitulasi BKN hingga 12

September 2018, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mencatat bahwa ada 87 PNS yang terlibat tindak pidana korupsi dan masih berstatus aktif tersebar di 17 kementerian. Jumlah terbanyak ada di di Kementerian Perhubungan, yaitu sejumlah 16 PNS. Sementara, pada peringkat kedua ada Kementerian Agama dengan total 14 pegawai negeri sipil (tirto.id, 2018). Dengan adanya kasus tersebut menjadikan Instansi Kementerian Agama dinilai memiliki integritas moral yang sangat rendah dikalangan masyarakat.

Fenomena yang terjadi tersebut tentunya tidak terlepas dari karakter kepribadian yang dimiliki oleh individu tersebut. Dimana dalam hal ini pegawai tidak hanya dituntut untuk disiplin pada peraturan dan tugas serta kewajibannya, tetapi juga membutuhkan karyawan super aktif dan mau mengerjakan tugasnya dengan ikhlas tanpa mengharapkan imbalan lebih maupun mencari keuntungan sendiri atau disebut OCB. Sehingga kemunculan OCB ini bisa menggambarkan adanya kualitas yang tinggi dalam organisasi.

Namun perilaku OCB sendiri sulit untuk diterapkan dalam lingkungan kerja, sedikit banyaknya beberapa pegawai tidak mau menampilkan perilaku OCB dalam aktivitas kerjanya. Hal ini didukung dari pernyataan Wangsaatmaja (2017) selaku Deputi SDM Aparatur Kemen PAN & RB yang mengatakan bahwa dari jumlah keseluruhan PNS dipusat maupun daerah sebanyak 4.517.136 orang, 42% diantaranya sangat tidak produktif, datang ke kantor tidak tahu apa yang harus dikerjakan, bahkan di lihat dari lingkungan kerjanya dalam banyak kasus yang terjadi seperti PNS yang hanya mengisi waktu kerjanya dengan bermain game, nonton tv, tidak memiliki rasa

peduli sesama rekan kerjanya, serta melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan tugas pokok instansinya (Menpan, 2017). Hal ini bisa saja terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu. Oleh karena itu, ketika OCB telah dibentuk oleh pegawai yang memiliki kepribadian baik maka pegawai tersebut dapat menciptakan hubungan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya sehingga dapat membentuk perilaku OCB dalam sebuah organisasi.

Dari pra survei yang telah dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu didapatkan data pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Pegawai Pada Kantor Kemenag Kabupaten Rokan Hulu

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	21 orang
2	Perempuan	13 orang
Total		34 orang

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan tabel 1.1. dapat dilihat bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu memiliki 34 orang karyawan yang terbagi dari beberapa divisi sesuai dengan kebutuhan divisinya masing-masing. Dari pra survei yang telah dilakukan pada instansi tersebut dengan maksud melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai OCB dengan melakukan wawancara kepada 6 orang pegawai sebagai sampel pra surveyy dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Hasil Wawancara Pra-Survei Mengenai *Organizational Citizenship Behavior* Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target Dalam %
		Setuju	Tidak Setuju		
1	Kerjasama antara karyawan berjalan dengan baik	50,0	50,50	6	100
2	Karyawan saling membantu pekerjaan temannya	33,3	66,7	6	100
3	Tingkat kedisiplinan karyawan sangat tinggi terhadap perusahaan.	16,7	83.3	6	100

Sumber : data primer (2019)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi OCB pada kantor tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak setuju. Seperti tingkat kedisiplinan dan saling membantu yang masih rendah.

Dari penjelasan yang disampaikan sebelumnya dimensi kepribadian *big five* sangat berkaitan erat dengan OCB karena karakteristik dari dimensi kepribadian *big five* tersebut diduga kuat mendukung untuk terjadinya pembentukan OCB.

Berdasarkan paparan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan kajian tentang perilaku organisasi dan menuangkannya dalam penelitian yang berjudul **“Hubungan Dimensi Kepribadian *Big Five* Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan dimensi kepribadian *big five* terhadap pembentukan *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu?
2. Seberapa besar tingkat keeratan hubungan dimensi kepribadian *big five* terhadap pembentukan *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Mengetahui hubungan dimensi kepribadian *big five* terhadap pembentukan *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.
2. Mengetahui besar tingkat keeratan hubungan dimensi kepribadian *big five* terhadap pembentukan *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk Menambah pembendaharaan pengetahuan praktis bagi penulis dalam rangka menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan sebelumnya.

2. Bagi perusahaan atau instansi pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dalam bidang perilaku individu dari pegawai

organisasi khususnya dalam hal meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan sumbangan pemikiran kepada instansi pemerintah daerah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

3. Bagi Pihak lain.

- a. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan kajian empiris dan acuan dalam mendorong peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini dengan lebih baik di masa mendatang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematis dalam penulisan proposal disusun dalam beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini, penulis akan menguraikan dan menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis akan mengemukakan beberapa konsep atau pengertian menurut para ahli berkaitan dengan kepribadian dan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) serta kerangka pemikiran dalam menganalisa variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan metode atau cara penelitian yang terdiri dari focus penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai sejarah tempat penelitian, dan menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah di peroleh.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian, semua telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepribadian

2.1.1.1 Definisi Kepribadian

Kata kepribadian berasal dari kata *personality* (bahasa Inggris) yang berasal dari kata *persona* (bahasa Latin) yang berarti kedok atau topeng atau dengan kata lain tutup muka yang sering dipakai oleh pemain-pemain yang menggambarkan perilaku, watak atau pribadi seseorang. Oleh sebab itu terdapat ciri-ciri khas yang hanya dimiliki oleh individu tersebut baik dalam arti kepribadian yang baik ataupun yang buruk (Sujanto dkk, 2008).

Kepribadian merupakan ciri, karakteristik, gaya atau sifat-sifat yang memang merupakan ciri khas yang dikaitkan dengan diri kita. Terbentuknya karakter kepribadian bisa saja bersumber dari lingkungan maupun dari bawaan sejak lahir. Menurut Kartini (2006) menyatakan bahwa kepribadian ialah tingkah laku khas dan sifat seseorang yang membuatnya berbeda dengan orang lain. Selain itu menurut Allport (dalam Sujanto dkk, 2008) juga mendefinisikan kepribadian terletak dibelakang perbuatan-perbuatan khusus dan didalam individu.

Menurut Elanain (2007), kepribadian individu memainkan peran penting dalam perilaku kerja. keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosional merupakan ciri-ciri kepribadian yang paling penting. Selain itu menurut

Purba & Seniati (2004), kepribadian memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kepribadian ialah sebuah kombinasi sifat-sifat yang ada dalam diri seseorang sehingga menjadi ciri khasnya.

2.1.1.2 Definisi Kepribadian *Big Five*

Kepribadian *big five* adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam lima buah dimensi kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima dimensi *trait* kepribadian tersebut adalah *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *extroversion* (Friedman, 2008).

Big five merupakan model hirarki dari struktur *trait* kepribadian. McCrea dan Costa (dalam Feist, 2009) mengungkapkan bahwa *trait* kepribadian sebagai dimensi dari perbedaan individual yang cenderung menunjukkan pola pikiran, perasaan dan perbuatan yang konsisten, namun secara luasnya *trait* dapat dibagi menjadi tiga fungsi utama dimana *trait* dapat digunakan untuk meringkas, memprediksi dan menjelaskan tingkah laku seseorang.

Menurut Pervin dalam Paramita (2012) mengatakan *big five factor personality* merupakan pendekatan teori faktor, dimana lima kategori faktor tersebut dapat dalam *emotionality*, *activity* dan *sociability factor*. Sedangkan *five factor model* adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor dasar kepribadian manusia yang terdiri dari *neuroticism*, *extraversion*, *openness*,

agreeableness dan *conscientiousness*. Selain itu Mukaffi (2016) juga mengungkapkan bahwa *the big five factor personality* merupakan suatu pendekatan kepribadian yang mengacu pada lima aspek dasar kepribadian manusia yaitu *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *extraversion*.

Kepribadian *big five* memiliki lima dimensi dasar yang meliputi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness*. Dimensi *extraversion* mengungkapkan tingkat kenyamanan individu dalam menjalin hubungan dengan orang lain, dimana individu ini merupakan pribadi yang suka hidup berkelompok dan mudah bersosialisasi. Dimensi *agreeableness* menggambarkan kepatuhan seorang individu terhadap individu lainnya, seperti pribadi yang ramah, hangat dan penuh kepercayaan kepada orang lain. Dimensi *conscientiousness* adalah individu yang bertanggung jawab dengan tugasnya, dapat diandalkan dan gigih. Dimensi *neuroticism* merujuk kepada pribadi yang memiliki suasana hati mudah berubah, dimana memiliki kecenderungan emosional negatif dan positif. Sedangkan dimensi *openness to experience* merujuk pada individu yang menyukai hal-hal yang baru dan cenderung lebih kreatif (Robbin & Judge, 2013)

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kepribadian *the big five factor personality* merupakan suatu pendekatan kepribadian yang mengacu pada lima aspek dasar kepribadian manusia yaitu *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *extraversion*.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian

Robbins (2010) mengemukakan bahwa kepribadian seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor keturunan

Kepribadian seseorang yang terbentuk dari keturunan merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani atau seringkali disebut dengan faktor fisiologis seperti keadaan genetik, tinggi badan, wajah dan sebagainya. Dimana hal ini di pengaruhi oleh orang tua mereka masing-masing.

2. Faktor lingkungan

Kepribadaian seseorang yang terbentuk dari lingkungan atau manusia-manusia lain yang berada sekitar individu yang bersangkutan. Sejak lahir lingkungan pertama mereka adalah keluarga. Dalam perkembangan anak peranan keluarga sangat penting dan menentukan bagi pembentukan kepribadaian selanjutnya. Sehingga individu tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat tinggalnya.

Menurut Andi (2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain ;

1. Faktor biologis

Faktor biologis adalah faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani atau disebut juga dengan faktor fisiologis seperti keadaan genetik, pernafasan, peredaran darah, pencernaan, tinggi badan dan sebagainya. Keadaan jasmani seseorang sejak lahir telah menunjukkan perbedaan-perbedaan. Setiap orang

memiliki sifat-sifat jasmani tersendiri yang diperoleh dari keturunan atau pembawaan diri masing-masing. Sehingga keadaan fisik tersebut memainkan peranan penting bagi kepribadian seseorang.

2. Faktor sosial

Faktor sosial berhubungan dengan kemasyarakatan, tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa dan sebagainya yang berlaku masyarakat itu. Hal pertama yang mempengaruhinya adalah lingkungan keluarga, karena keluarga adalah memberikan pengalaman pertama dan pengaruh yang bermacam-macam terhadap perkembangan kepribadian seseorang. Oleh sebab itu lingkungan keluarga memberikan intensitas pengaruh yang sangat tinggi karena diterima terus menerus dan diterima dalam bernada emosional. Maka kemudian semakin besar anak maka pengaruh yang diterima dari lingkungan sosial semakin besar.

3. Faktor kebudayaan

Pembentukan dan perkembangan kepribadian seseorang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat dimana seseorang itu dibesarkan. Adapun beberapa aspek kebudayaan yang mempengaruhi kepribadian antara lain:

a. Nilai-nilai

Setiap kebudayaan ada nilai-nilai hidup yang dijunjung tinggi oleh manusia-manusia yang hidup didalam kebudayaan itu.

b. Adat dan tradisi

Selain nilai-nilai hidup yang harus ditaati. Ada juga adat dan tradisi yang berlaku disuatu daerah. Dimana adat dan tradisi ini menentukan cara-cara

bertindak dan bertingkah laku dengan baik dilingkungan masyarakat, yang nantinya akan berdampak pada kepribadian seseorang.

c. Pengetahuan dan keterampilan

Tinggi rendah pengetahuan dan keterampilan seseorang atau suatu masyarakat maka mencerminkan pula tinggi rendahnya kebudayaan masyarakat itu. Makin tinggi kebudayaan itu makin berkembang pula sikap hidup dan cara-cara kehidupannya.

d. Bahasa

Bahasa merupakan salah satu faktor menentukan cirri-ciri khas dari suatu kebudayaan. Bahasa memiliki hubungan erat dengan kepribadian seseorang, karena bahasa merupakan alat komunikasi dan alat berfikir yang dapat menunjukkan bagaimana seseorang itu bersikap, bertindak dan bergaul dengan orang lain.

e. Milik kebendaan

Semakin maju kebudayaan suatu masyarakat atau bangsa, maka semakin maju dan modern alat-alat yang digunakan untuk keperluan hidupnya.

Sedangkan menurut Pervin LA (dalam Januarti, 2017) faktor yang paling berperan dalam pembentukan kepribadian seseorang adalah :

1. Faktor keturunan

Keturunan berkaitan dengan faktor genetik individu. Seperti tinggi fisik, bentuk wajah, jenis kelamin, tempramen, komposisi otot dan reflex, tingkat energi dan irama biologis dipandang sebagai warisan genetik dari orang tua.

2. Faktor lingkungan

Lingkungan memberikan pengaruh besar dalam menentukan kepribadian seseorang, adapun aspek yang terdapat dalam lingkungan adalah :

- a. keluarga
- b. kultur
- c. kelas sosial
- d. teman sebaya

2.1.1.4 Tipe - Tipe Kepribadian

Secara umum kepribadian merupakan suatu watak yang relatif permanen dan sebuah karakter unik yang dimiliki oleh seseorang sehingga memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku. Tipe kepribadian itu sendiri memiliki beberapa ragam versi yang dikemukakan atau dikembangkan oleh para ahli. Tipe kepribadian *big five* sendiri merupakan salah satu tipe kepribadian yang biasa digunakan dalam beberapa peneliti, namun ada beberapa tipe kepribadian lainnya yang telah dikembangkan peneliti lainnya.

Menurut Douglas McGregor (dalam Januarti, 2017) membagikan tipe kepribadian menjadi dua teori, yaitu teori X dan teori Y. Ia mengemukakan dua persepsi nyata mengenai manusia, dimana teori X memiliki persepsi negatif dan teori Y pada dasarnya memiliki persepsi positif. Adapun penjelasan dari teori X dan teori Y sebagai berikut:

1. Teori X mengasumsikan bahwa ada empat asumsi negatif yang terdapat didalam diri individu seperti :

- a. Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
 - b. Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan. Dalam bekerja para pekerja harus terus diawasi, serta diarahkan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
 - c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
 - d. Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.
2. Pada teori Y, McGregor menyebutkan bawah empat asumsi positif yang mengenai sifat- sifat manusia adalah :
- a. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
 - b. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
 - c. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab.
 - d. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Sedangkan (Naisaban, 2003) membagikan tipe kepribadian menjadi dua bagian yaitu tipe kepribadian introver dan tipe kepribadian ekstrover. Adapun penjelasan dari kedua tipe kepribadian ini adalah :

1. Introver adalah suatu orientasi ke dalam diri sendiri. Orang introver cenderung menarik diri dari kontak sosial. Menurut Jung dalam Naisaban, perilaku introvert sebagai orang yang pendiam, menjauhkan diri dari kejadian-kejadian luar, tidak mau terlibat dengan dunia objektif, tidak senang berada di tengah kerumunan banyak orang.
2. Ekstrover adalah suatu kecenderungan yang mengarahkan kepribadian lebih banyak keluar dari pada kedalam dirinya. Karakteristik ekstrover adalah banyak bicara, ramah, suka bertemu dengan orang-orang, suka mengunjungi tempat baru, aktif, menuruti kata hati, suka berpetualang, mudah bosan dan tidak suka hal-hal yang rutin dan monoton.

Defenisi lain dari tipe kepribadian introvert dan ekstrover dilihat dari penelitian Robbins (2007) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki tipe introver cenderung menyenang lingkungan yang tenang, suka menyendiri dan membutuhkan waktu lama untuk penyesuaian diri terhadap lingkungan. Sedangkan tipe ekstrover adalah orang yang mengarah ke luar, suka berteman, agresif dan suka berkuasa serta ingin mengubah dunia.

Sementara itu arijanto (2010) membagikan tipe kepribadian kedalam 5 tipe, yaitu :

1. Tipe pribadi hemat

Tipe ini memiliki sifat yang tidak suka membelanjakan uang untuk hal yang tidak diperlukan, senang melihat rekening tabungan yang tiap bulannya bertambah, suka menawar harga murah saat berbelanja dan menggunakan pasar biasa saat berbelanja. Orang dengan tipe ini, hidup sesuai batas kemampuan serta kurang berani mengambil resiko berinvestasi.

2. Tipe pribadi pemboros

Tipe ini memiliki sifat suka membeli barang yang tidak diperlukan, suka memamerkan barang barang mahal agar membuat orang terkesan serta berfikir jangka pendek. Oleh sebab itu, orang bertipe ini tahu cara menikmati hidup namun gaya hidup boros menyebabkan mudah terjebak dalam jebakan utang berlebihan.

3. Tipe pribadi suka menghamburkan uang

Tipe ini hampir sama dengan tipe pemboros. Pada dasarnya orang yang memiliki tipe ini tidak pelit dalam pengeluaran dan dapat menikmati pengeluaran.

4. Tipe pribadi suka cemas

Orang dengan tipe ini memiliki kebiasaan cemas terhadap masalah uang sehingga selalu khawatir dalam beberapa hal.

5. Tipe pribadi berjiwa sosial

Seseorang yang dapat memfokuskan diri terhadap sesuatu yang lebih penting dan bermakna dalam kehidupan namun dapat membuat kondisi keuangan

anda bermasalah karena mengeluarkan uang untuk kegiatan sosial melebihi batas kemampuan keuangan.

2.1.1.5 Indikator Kepribadian *Big Five*

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Mukaffi (2016) yang mengatakan bahwa dalam *the big five factor personality* terdapat lima dimensi kepribadian. Model kepribadian *the big five factor personality* menjelaskan pada dasarnya kepribadian dapat diidentifikasi dari lima jenis perilaku yang dimiliki oleh setiap individu. Selama beberapa tahun terakhir, sejumlah penelitian mendukung teori tersebut, seperti yang terdapat pada penelitian Purba & Seniati (2004), Rizal (2015) dan Hendri (2017) yang menjelaskan bahwa lima dimensi dasar yang mendasari sebagian besar variasi perilaku kepribadian manusia adalah *conscientiousness*, *extraversion*, *neuroticism*, *openness to experience* dan *agreeableness*.

Adapun definisi dari kelima dimensi tersebut yaitu:

1. Kesadaran (*conscientiousness*)

Yaitu salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* dimana kepribadian ini cenderung berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan maupun dalam proses pengambilan keputusan. Individu yang berada didalamnya memiliki karakteristik teliti, dapat dipercaya dan memiliki disiplin diri yang tinggi. Mukaffi (2016) membagi empat indikator *conscientiousness* yaitu : sikap yang dapat diandalkan, bertanggungjawab, teliti dan berorientasi pada pencapaian.

2. Ektraversi (*extraversion*)

Yaitu salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Mukaffi (2016) membagi empat indikator yang memiliki *extraversion* yaitu ramah, senang bergaul, cenderung penuh semangat dan mudah bersosialisasi.

3. Neurotisme (*neuroticism*)

Merupakan salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress. Mukaffi (2016) membagi karakteristik indikator *neuroticism* ke dalam karakteristik negatif seperti mudah cemas, tidak percaya diri dan mudah berubah pikiran. Sedangkan untuk karakteristik positifnya kepribadian ini mencerminkan individu yang memiliki emosional yang stabil, cenderung tenang saat menghadapi masalah, percaya diri dan memiliki pendirian yang teguh.

4. Keterbukaan (*openness to experience*)

Merupakan salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* yang mengelompokkan individu berdasarkan ketertarikan terhadap hal-hal baru dan rasa ingin tahu yang kuat mengenai sesuatu yang baru. Mukaffi (2016) mengatakan bahwa indikator *openness to experience* memiliki karakteristik yang cenderung lebih kreatif, intelektual, rasa ingin tahu dan berpikiran luas.

5. Keramahan (*agreeableness*)

Merupakan salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* yang cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Mukaffi (2016) mengatakan bahwa indikator *agreeableness* memiliki karakteristik baik hati, sopan, peduli, mudah memaafkan, dapat berkerjasama dan suka menolong.

2.1.2 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan fenomena dari perilaku anggota organisasi yang tidak semua individu dapat menampilkannya. Menurut Murphy (2002), OCB didefinisikan sebagai perilaku individual yang bersifat pilihan, yang tidak secara langsung atau eksplisit dipertimbangkan dalam sistem penghargaan formal yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas fungsi-fungsi organisasi. Menurut Salwa (2017), *Organizational Citizenship Behaviour* atau OCB adalah suatu perilaku individual yang bersifat sesuai dengan kehendak hati (*discretionary*) yang bebas untuk dilakukan atau tidak oleh anggota organisasi yang dapat mendorong terciptanya peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sedangkan menurut Mukaffi (2016), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu.

Keberhasilan organisasi dapat dilihat jika pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun dapat berkerja diluar dari tugas pokok yang menjadi

tanggung jawabnya. Dengan melakukan tugas-tugas ekstra seperti mau tolong menolong sesama rekannya, bisa berkerja sama dan mau berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi. Sebelum pegawai menampilkan perilaku ini akan ada penyebab yang membuat mereka dapat menampilkan perilaku tersebut. Salah satunya kepribadian individu yang peduli dengan rekan kerjanya maupun lingkungan organisasinya. Bagaimanapun peran ekstra ini diperlukan demi terselesaikannya tugas-tugas itu. Kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Greenberg & Baron, 2003). Menurut Robbins dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Berdasarkan definisi mengenai OCB di atas dapat penulis simpulkan beberapa pokok-pokok pikiran penting, yaitu:

- a. Tindakan yang keluar dari inisiatif sendiri, secara sukarela, rasa peduli dan tindakan yang dilakukan tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, kelompok atau organisasi)
- b. Tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal namun sangat dihargai ditempat kerja.

2.1.2.1 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada umumnya beberapa penelitian seperti penelitian Vennechia & dkk (2013), Mariam (2014), Salwa (2017) dan Fathimah & Kasmiruddin (2018) sepakat

menggunakan teori yang dikembangkan oleh Organ. Didalam bukunya Organ yang menyatakan bahwa OCB memiliki lima dimensi primer yaitu *altruism*, *sportmanship*, *courtesy*, *civic virtue* dan *conscientiousness*.

Adapun defenisi dari lima dimensi OCB menurut Organ dalam Mukaffi (2016) adalah sebagai berikut :

1. Sifat mengutamakan orang lain (*altruism*)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Adapun indikator yang mencerminkan seseorang memiliki sifat *altruism* yaitu : bersedia menggantikan tugas rekan kerjanya, bersedia membantu rekan kerjanya di area lain dan bersedia membantu rekannya yang kesulitan.

2. Sifat kerajinan (*conscientiousness*)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Adapun indikator yang mencerminkan seseorang memiliki sifat *conscientiousness* yaitu : datang tepat waktu, mematuhi peraturan organisasi dan tidak suka menambah waktu istirahat.

3. Sikap sportif (*sportmanship*)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *spotmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Indikator dari *spotmanship* yaitu : mentoleransi situasi kerja, sikap rekan kerja lainnya dan kebijakan organisasi.

4. Sifat kesopanan (*courtesy*)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Adapun indikator dari *courtesy* yaitu : berhati-hati dalam bertidak, menghindari konflik serta saling menghargai.

5. Moral kemasyarakatan (*civic virtue*)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mau memberikan inisiatif dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Adapun indikator dari sifat *civic virtue* yaitu: bersedia mengikuti kegiatan organisasi, peduli kelangsungan organisasi dan mengikuti perkembangan organisasi.

Sedangkan menurut Graham dalam Paramita (2012) memberikan konseptualisasi OCB yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern. Dengan menggunakan perspektif teoritis ini, Graham mengemukakan tiga bentuk OCB yaitu:

1. Ketaatan (*obedience*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
2. Loyalitas (*loyalty*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan serta kelangsungan organisasi.
3. Partisipasi (*participation*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi. Partisipasi terdiri dari:
 - a. Partisipasi sosial yang menggambarkan keterlibatan karyawan dalam urusan- urusan organisasi dan dalam aktivitas sosial organisasi.
 - b. Partisipasi advokasi, yang menggambarkan kemauan karyawan untuk mengembangkan organisasi dengan memberikan dukungan dan pemikiran inovatif.
 - c. Partisipasi fungsional, yang menggambarkan kontribusi karyawan yang melebihi standar kerja yang diwajibkan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB

Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan. Menurut Organ

dalam Paramita (2012) telah mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi
2. Kepribadian dan suasana hati
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan
5. Masa kerja
6. Jenis kelamin

Menurut Siders (dalam Mukaffi, 2016) menyatakan bahwa perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal*) seperti moral, rasa puas, sikap positif, motivasi dan komitmen karyawan. Sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (*eksternal*) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan dan budaya perusahaan.

Sedangkan Organ (2006) mengategorikan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap kerja dan variabel kontekstual :

1. Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu, meliputi: kepribadian (misalnya kesadaran dan keramahan), kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidak pedulian dengan penghargaan, motivasi, kebutuhan dan nilai individu.
2. Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, meliputi: komitmen organisasi, persepsi

kepemimpinan dan dukungan organisasi, *person organization fit*, kepuasan kerja, *psychological contract*, persepsi keadilan dan keadilan organisasi.

3. Faktor-faktor kontekstual adalah pengaruh yang bersifat eksternal yang berasal dari pekerjaan, bekerja antar kelompok, organisasi atau lingkungan kerja.

Indikator-indikator atau sarana yang dipakai untuk mendeteksi keberadaan OCB dalam organisasi menurut Moorman dalam Paramita (2012) di antaranya adalah:

1. Tidak pernah menggunakan waktu makan siang terlalu lama
2. Tingkat kedatangan kerja di atas normal
3. Tidak menyalahgunakan hak orang lain
4. Mencegah terjadinya masalah dengan rekan sekerja
5. Membantu rekan sekerja yang kelebihan beban kerja
6. Membantu pekerjaan rekan sekerja yang berhalangan

2.1.2.3 Manfaat OCB dalam perusahaan

Dari hasil penelitian Paramita (2012) mengemukakan bahwa manfaat OCB dalam suatu perusahaan sebagai berikut:

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
 - a. karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

- b. seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan best practice ke seluruh unit kerja atau kelompok.
2. OCB meningkatkan produktivitas manajer
- a. karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
 - b. karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
- a. jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
 - b. karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka.

2.1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

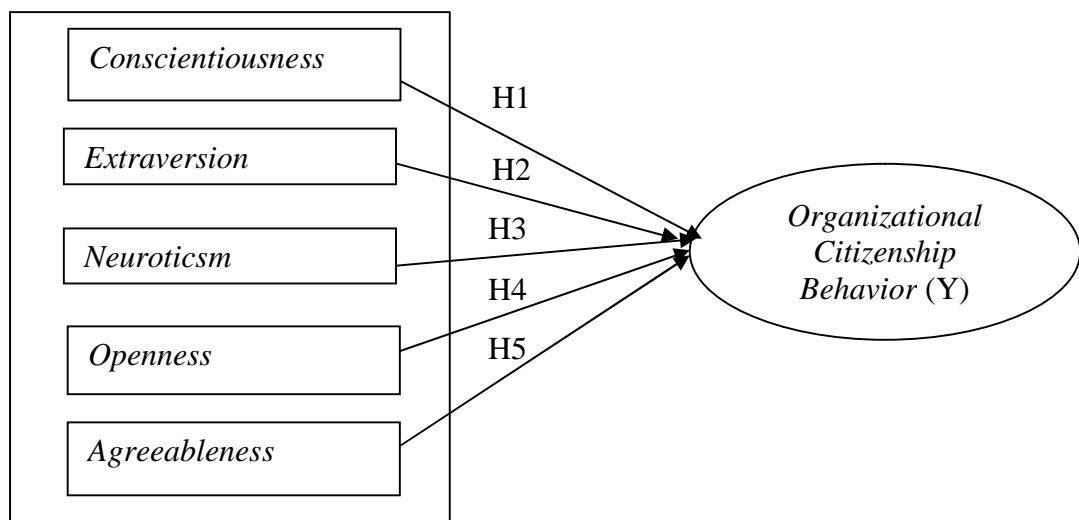
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mukaffi (2016)	Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Di Kemenag Kota Malang	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan efek neurotisme, extraversion, keterbukaan, kesetujuan dan ketelitian OCB karyawan Kemenag (Departemen Agama) Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dilihat dari Hasil analisis simultan daritingkat signifikan dari 5% variabel neuroticism, extraversion, dan keterbukaan terhadap pengalaman, keramahan dan hati nurani berpengaruh pada OCB karyawan Kemenag (Departemen Agama) Malang. Hasil parsial analisis oleh tingkat signifikan neurotisme 5% tidak berpengaruh pada OCB karyawan Kemenag (Departemen Agama) Malang karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 adalah 0,791, sedangkan extraversion, openness, agreeableness dan hati nurani memiliki dampak yang signifikan terhadap OCB karyawan Departemen Agama di Malang dengan nilai probabilitas masing-masing .000, .000, 0,001, dan 0,013.
2	Salwa dan Wikansari, R. (2017)	Hubungan Kepribadian <i>Big Five</i> Terhadap Pembentukan	Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan kepribadian <i>big five</i>	Hasil penelitian ini adalah menunjukkan diantara 5 dimensi kepribadian ditemukan bahwa <i>openness</i>

		<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pegawai Pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi	<i>personality</i> terhadap pembentukan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pegawai Pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi	merupakan dimensi kepribadian yang secara signifikan memiliki hubungan terhadap pembentukan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pegawai Pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi sebesar 0,377 dengan signifikansi $0,040 < 0,05$.
3	Hendri Wahyudi, Hj. Nurfitriyah, Dan H. Jamal Amin (2017)	Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepribadian dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman baik secara parsial maupun simultan.	Hasil penelitian menunjukkan nilai perhitungan uji t dapat di ketahui nilai thitung dari variabel Kepribadian (X1) memiliki nilai thitung sebesar 4,363 lebih besar dari ttabel 1,6657 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Selanjutnya variabel keadilan komitmen organisasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,295 lebih besar ttabel sebesar 1,6657 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap (OCB).

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir ini diambil dari teori- teori yang dikutip dibawah (sumber gambar 2.1) dengan penjelasan variabel dependen dimensi kepribadian *big five* (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

H₁ : Di duga bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kepribadian *Conscientiousne* terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.

H₂ : Di duga bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kepribadian *Extraversion* terhadap pembentukan *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.

H₃ : Di duga bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kepribadian *Neuroticism* terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.

H₄ : Di duga bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kepribadian *openness* terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.

H₅ : Di duga bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kepribadian *Agreeableness* terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu dengan fokus penelitian adalah meliputi kepribadian *Big Five* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi menurut pendapat Sugiyono (2012) adalah generalisasi yang atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diteliti serta ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 34 orang.

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasi tidak mencapai seratus maka tidak ditarik sampel untuk itu maka penelitian ini merupakan penelitian populasi dan teknik pengambilan sampel dengan sampling apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Maka keseluruhan populasi dimasukkan sebagai objek penelitian.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kualitatif adalah .data-data yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau bukan angka yang menjelaskan tentang kuesioner yang di tujukan kepada responden.

2. Data kuantitatif adalah data–data berupa angka yang dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang di tujukan kepada responden.

3.3.2 Sumber data

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil survei lapangan baik dari wawancara langsung ataupun melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur dan dokumen-dokumen resmi yang bersifat melengkapi data primer berupa bahan bacaan dan bahan kepustakaan yang ada kaitannya dengan penelitian.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data atau informasi dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

2. Kuesioner

Alat penelitian yang digunakan untuk memperoleh data yang didapatkan langsung dari pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu untuk ditujukan langsung ke responden tentang masalah-masalah yang akan diteliti .

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam teknik pengumpulan data dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian

dianggap penting dari sumber-sumber yang terdapat dilokasi penelitian maupun di instansi yang ada hubungan dengan penelitian. Sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman seperti surat kabar, buku harian, naskah pribadi, foto-foto, catatan kasus dan lain sebagainya.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah dimensi kepribadian *big five*. Sedangkan variabel terikatnya adalah *Organizational Citizenship Behavior*.

Rekapitulasi dan pemetaan variabel, dimensi, indikator dan alat ukur penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Variabel, Dimensi, Indikator Dan Alat Ukur Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Deskripsi	Indikator	Alat Ukur
1	Dimensi Kepribadian <i>Big Five</i>	<i>Conscientiousnes</i>	Sikap yang lebih berhati-hati	1. Teliti 2. Berorientasi pada pencapaian 3. Bertanggungjawab 4. Dapat diandalkan	Likert
		<i>Extraversion</i>	Sikap yang memiliki tingkat kenyamanan	1. Senang bergaul 2. Mudah bersosialisasi 3. Ramah 4. Penuh semangat	
		<i>Neuroticism</i>	Sikap yang memiliki pribadi moody	1. Mudah cemas 2. Mudah berubah pikiran 3. Emosional yang stabil 4. Tenang saat menghadapi masalah	
		<i>Openness</i>	Sikap yang kreatif dan	1. Rasa ingin tahu 2. Kreatif	

			menyukai hal-hal baru	3. Intelektual 4. Berfikiran luas	
		<i>Agreeableness</i>	Sikap yang berorientasi pada orang lain	1. Baik hati 2. Suka menolong 3. Mudah memaafkan 4. Dapat berkerjasama	
2	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Altruism</i>	Prilaku yang mengutamakan orang lain	1. Bersedia menggantikan tugas rekan kerjanya bila tidak masuk 2. Bersedia membantu rekan kerja di area lain 3. Bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	Likert
		<i>Conscientiousnes</i>	Prilaku yang melebihi harapan perusahaan	1. Mematuhi tata terbib dan kebijakan organisasi 2. Tidak menambah waktu istirahat 3. Datang tepat waktu	
		<i>Sportsmanship</i>	Prilaku yang suka bertoleransi	1. Dapat mentoleransi situasi kerja 2. Dapat mentoleransi sikap rekan kerja 3. Dapat metoleransi kebijakn baru	
		<i>Courtesy</i>	Prilaku yang menghargai orang lain	1. Berhati-hati dalam bertindak 2. Menghindari konflik 3. Menghargai rekan kerjanya	
		<i>Civic virtue</i>	Prilaku mengindikasikan tanggung jawab tinggi	1. Bersedia mengikuti kegiatan perusahaan 2. Peduli dengan kelansungan organisasi 3. Mengikuti informasi dan perkembangan organisasi	

Sumber : Zaim Mukaffi (2016)

3.6 Instrument Penelitian

Menurut Rizal (2015) instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya baik, dalam artian lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah di olah. Sedangkan menurut Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Dalam pembuatan kisi-kisi instrumen, berpacu pada indikator-indikator variabel diatas, penulis dapat mengembangkan indikator tersebut menjadi instrument penelitian yang nantinya akan dijadikan pertanyaan-pertanyaan didalam kuisisioner penelitian.

Penyusunan item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan diajukan kepada responden disusun dengan bahasa sederhana namun mudah dimengerti responden. Setelah penyusunan maka akan dilakukan proses menyuting. Menyuting adalah melengkapi instrumen dengan pedoman atau petunjuk lainnya, sehingga instrumen siap untuk diberikan kepada responden.

Alat ukur dari penyusunan item-item pertanyaan yang digunakan adalah big five inventory 35 item yang telah diuji konfirmatori. Uji konfirmatori ini merupakan suatu uji yang bertujuan untuk melihat sejauh mana konsistensi konstruk *big five personality*, uji konfirmatori ini telah dilakukan oleh Widhiarso (2012). Skala dalam kepribadian ini berisi 30 pernyataan untuk 5 dimensi kepribadian yaitu,

extraversion, conscientiousness, agreeableness, neuroticism, dan openness. Setiap masing-masing dimensi dipresentasikan dengan 5 pertanyaan.

3.6.1 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran jawaban responden dalam penelitian ini diukur dengan memberikan skor atau penilaian dengan menggunakan skala *likert*. Menurut pendapat Sugiyono (2007) *likert* merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk menganalisis penelitian kuantitatif maka penulis memberikan jawaban kepada responden dengan menggunakan skor 1 sampai 5 yang dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Instrument Skala Likert

Pernyataan	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Olahan penulis

3.6.2 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Dalam sebuah penelitian, kedudukan sebuah data dianggap paling tinggi, karena data dapat menggambarkan variabel mana yang diteliti dan data berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Kebenaran suatu data dapat menentukan kualitas

dari hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data yang memiliki ciri-ciri valid dan reliabel.

1. Uji validitas instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini penulis menggunakan validitas isi dan validitas konstruk. Adapun penjelasan dari kedua validitas ini sebagai berikut :

a. Validitas isi

Validnya sebuah hasil penelitian dapat dilihat jika ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya pada obyek yang diteliti. Pengujian validitas isi berkaitan dengan pertanyaan mengenai seberapa lengkap butir pernyataan yang digunakan dapat menggambarkan dan mengungkap sebuah konsep, oleh karena itu pengujian ini dilakukan dengan membandingkan isi instrument dengan rancangan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kesesuaian validitas isi dilakukan melalui penilaian oleh pihak yang berkompeten dalam fenomena yang diteliti (*expert judgement*) dalam hal ini diwakili oleh dosen pembimbing. Sehingga dapat diketahui apakah suatu item relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, penilai yaitu *expert judgement* menyatakan bahwa item-item yang disusun sudah relevan dan dapat dinyatakan layak untuk mendukung validitas.

b. Validitas konstruk

Item-item instrument yang telah disetujui oleh *expert judgement* akan diujicobakan pada sampel dari populasi yang diambil peneliti. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dalam penelitian ini penulis menguji validitas menggunakan korelasi product moment. Adapun bentuk umum dari korelasi product moment dapat di rumuskan sebagai berikut;

$$R_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \frac{\sum x}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y}{N} \right\}}{\sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - \left(\frac{\sum y}{N} \right)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : Jumlah sampel

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor items

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Syarat minimum untuk memenuhi syarat validitas dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal dinyatakan valid, namun jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal dinyatakan tidak valid. Pengujian dan perhitungan validitas instrument menggunakan bantuan *SPSS versi 18.0 for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Syaifuddin, 2014). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik formula alpha cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 18 for windows. Ketentuan dari nilai cronbach alpha minimal adalah 0,6 dimana jika nilai cronbach alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan kuisisioner tersebut reliabel. Sebaliknya jika cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka kuisisioner tidak reliabel.

Pada penelitian ini untuk mencari rumus reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dipertanyakan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hal ini dilakukan secara bersama-sama terhadap butir-butir pertanyaan.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses menyeleksi, memfokuskan, mengorganisasikan dan menyederhanakan data secara sistematis dan rasional sehingga sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, serta dapat mendeskripsikan data hasil penelitian dengan menggunakan tabel sebagai alat untuk membantu dan memudahkan dalam menginterpretasikannya. Selanjutnya data hasil penelitian dari setiap tabel tersebut diinterpretasikan atau di ambil makna dalam bentuk naratif atau uraian sehingga

dapat dilakukan penyimpulan dari keseluruhan fenomena yang diteliti. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu variabel dimensi kepribadian *big five* sebagai variabel bebas dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat.

3.7.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dimengerti serta mudah dipahami dalam menjawab rumusan masalah yang diajukan. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam menyajikan data deskriptif agar dapat dipahami dengan mudah, maka ada beberapa langkah yang perlu dilakukan, yaitu :

1. Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan pemeriksaan kembali kuisioner yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah semua pertanyaan sudah dijawab dengan lengkap oleh responden.

2. Menghitung Nilai Jawaban

Menghitung frekuensi dari jawaban yang telah diberikan oleh responden atas setiap item pertanyaan yang diajukan.

3. Menghitung Nilai TCR

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan cara:

$$\text{TCR} = \frac{\text{RS} \times 100}{\text{N}}$$

Dimana :

TCR : Tingkat Capaian Responden

Rs : Rata-rata skor jawaban responden

N : Nilai skor jawaban responden

Sudjana (2009) menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

Tabel.3.3 Tingkat Capaian Responden (TCR)

No	Tingkat Capaian Responden	Kriteria
1	90% - 100%	Sangat Baik
2	80% - 89,99%	Baik
3	65% - 79,99%	Cukup Baik
4	55% - 64,99%	Kurang Baik
5	0% - 54,99%	Tidak Baik

Sumber : Sudjana (2009)

3.7.2 Uji Prasyarat Analisis

Langkah awal yang dilakukan dalam uji statistik data adalah dengan melakukan *screening* terhadap data yang akan di olah. Salah satu asumsi penggunaan statistik parametris adalah setiap variabel berdistribusi normal dan semua kombinasinya linier (Imam Ghozali, 2011). Proses ini bertujuan untuk mengurangi

hambatan-hambatan yang akan terjadi dalam analisis selanjutnya sesuai dengan teknik analisis yang telah direncanakan.

1. Uji Normalitas

Pada umumnya uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data dari item item variabel penelitian distribusi normal atau tidak. Menurut Imam Ghozali (2011: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model korelasi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Pada prinsipnya normalitas sebuah data dapat di deteksi dengan uji kolmogorov-smirnov (K-S). Persamaan korelasi dapat dikatakan baik jika mempunyai data variabel X dan variabel Y berdistribusi normal atau mendekati normal dan data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki signifikansi $> 5\%$ (asyp. sig. (2-tailed) $> 0,05$) dan data dinyatakan tidak berdistribusi normal jika besaran signifikansi $< 5\%$ (asyp. sig. (2-tailed) $< 0,05$).

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 18.0 dengan memanfaatkan tabel dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05. Analisis of variace (ANNOVA) yaitu dengan melihat taraf signifikansi dari *linierity* dengan kriteria pengujian apabila

nilainya $< 0,05$ maka dikatakan non linier dan apabila signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan linier (Garson, 2012).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Sugiyono, 2013). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Menurut Ghozali (2013) salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Menurut Suharsaputra (2014) pengujian hipotesis merupakan perlakuan yang dilaksanakan untuk menemukan kebenaran atau dengan kata lain menentukan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis. Pada umumnya didalam penelitian terdapat dua macam hipotesis yang digunakan, yaitu hipotesis nol dan alternative statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment.

1. Korelasi Sederhana Product Moment

Korelasi sederhana merupakan korelasi yang bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Suharsaputra, 2014). Teknik korelasi ini digunakan untuk membuktikan hubungan variabel bila data variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber datanya sama (Sugiyono, 2007). Rumus yang digunakan dalam menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum (x^2) (\sum y^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} : Korelasi antara variabel X dan Y

x : $(x_i - \bar{x})$

y : $(y_i - \bar{y})$

Penafsiran terhadap besar atau kecilnya koefisien korelasi yang diperoleh dapat dilakukan dengan menggunakan pedoman pada ketentuan tertentu yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Pedoman Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2007)

2. Uji Signifikansi Korelasi Product Moment

Pengujian signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah hasil perhitungan korelasi sederhana signifikan atau tidak (Suharsaputra 2014: 133). Menurut Sugiyono (2007:250) pengujian signifikansi digunakan untuk menentukan boleh atau tidaknya pemberlakuan hasil perhitungan korelasi yang didapat pada korelasi (generalisasi). Pengujian korelasi signifikansi sederhana dilakukan dengan uji signifikansi t, rumusnya sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai t

r : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n : Jumlah responden

Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel untuk taraf kesalahan 5% uji dua pihak dengan dk = n - 2. Apabila diperoleh hasil t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima atau dapat dinyatakan bahwa hubungan variabel X dengan Y signifikan serta dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Koefisien

determinasi disebut juga dengan koefisien penentu. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol hingga satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.